



## PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN KOLAKA TIMUR

**Ahmad Mubaraq<sup>\*1</sup>, Muhammad Syarif<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Halu Oleo University, Kendari, Indonesia

\*Corresponding Author: [mubaraq24@uho.ac.id](mailto:mubaraq24@uho.ac.id)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 03 Januari 2025</p> <p>Revised : 10 Februari 2025</p> <p>Accepted : 05 Maret 2025</p> <p>Publication : 30 Maret 2025</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Work Family Conflict, Workload, Work Stress, Nurse Performance, Regional Hospital</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Work Family Conflict, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit Daerah</p> <hr/> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	<p><b>Abstract:</b> <i>This study aims to analyze the influence of work family conflict, workload, and work stress on nurse performance at East Kolaka Regency Hospital, both simultaneously and partially. The research method uses a quantitative approach with a causal associative design. The research population consisted of 37 female nurses who were married and working in the service department, sampled using total sampling technique. Data collection used a 5-point Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis employed multiple linear regression after meeting classical assumption tests. The results showed that work family conflict, workload, and work stress simultaneously had a significant effect on nurse performance. Partially, all three variables had a negative and significant effect on nurse performance, with work family conflict as the most dominant factor. The contribution of these three variables to nurse performance was 33%. This research recommends developing comprehensive HR management policies to manage these three factors in order to improve nurse performance and healthcare service quality.</i></p> <p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Kolaka Timur baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah 37 perawat wanita yang telah menikah dan bekerja di bagian pelayanan dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja perawat sebesar 33%. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan kebijakan manajemen SDM yang komprehensif untuk mengelola ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.</p>
---	--

## INTRODUCTION

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah sebagai bagian dari kesejahteraan publik. Dalam konteks ini, rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI (2023), terdapat peningkatan kebutuhan pelayanan kesehatan sebesar 15% setiap tahunnya di berbagai daerah Indonesia, termasuk di kawasan Indonesia Timur. Peningkatan kebutuhan ini menjadi tantangan tersendiri bagi institusi kesehatan untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal. Tenaga perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas layanan rumah sakit. Perawat adalah tenaga profesional yang menjadi tulang punggung pelayanan kesehatan dengan proporsi terbesar dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, yaitu mencapai 40-60% dari keseluruhan tenaga kesehatan di rumah sakit (Sitompul, 2021). Tuntutan profesionalisme, tanggung jawab sosial, serta kompleksitas tugas menjadikan perawat rentan mengalami berbagai tekanan, baik dari sisi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi ini semakin diperparah dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia di sektor kesehatan, terutama di daerah-daerah terpencil dan tertinggal di Indonesia.

Secara nasional, rasio tenaga perawat di Indonesia masih jauh dari ideal. Menurut penelitian (Hermawan, 2022a), rasio perawat terhadap jumlah penduduk di Indonesia masih berada pada angka 2,4 per 1.000 penduduk, sementara standar WHO merekomendasikan rasio minimal 4,5 per 1.000 penduduk. Kesenjangan ini mengakibatkan beban kerja yang tinggi bagi tenaga perawat yang ada, terutama di fasilitas kesehatan daerah seperti di Kabupaten Kolaka Timur, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada situasi ini, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dikenal dengan istilah *work family conflict*, menjadi isu penting yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja perawat. Menurut (Adani et al., 2020), *work family conflict* terjadi ketika peran seseorang dalam pekerjaan bertentangan dengan perannya dalam keluarga, atau sebaliknya, yang mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari kedua domain tersebut secara optimal. Dalam konteks keperawatan, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, termasuk shift malam dan akhir pekan, secara signifikan berkontribusi terhadap tingginya tingkat *work family conflict* yang dialami oleh perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tandiallo et al., 2023) menunjukkan bahwa 67,3% perawat di Indonesia mengalami work family conflict dalam tingkat sedang hingga tinggi. Kondisi ini berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan berkorelasi positif dengan tingkat turnover intention. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa perawat wanita cenderung mengalami work family conflict yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat pria, mengingat ekspektasi sosial yang lebih besar terhadap peran wanita dalam keluarga di samping tanggung jawab profesionalnya. Selain work family conflict, beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Basalamah et al., 2021). Dalam konteks keperawatan, beban kerja dapat diukur baik dalam aspek kuantitatif seperti jumlah pasien dan tindakan keperawatan, maupun dalam aspek kualitatif seperti kompleksitas kondisi pasien.

Menurut penelitian (Fatima et al., 2023), beban kerja yang tidak proporsional memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat dan keselamatan pasien. Studi tersebut menemukan bahwa perawat dengan rasio perawat-pasien yang tinggi (1:8 atau lebih) memiliki kemungkinan 30% lebih tinggi untuk melakukan kesalahan medis dibandingkan dengan perawat dengan rasio yang lebih rendah (1:4). Kondisi ini menunjukkan betapa kritisnya manajemen beban kerja yang tepat dalam sistem pelayanan kesehatan. Akumulasi dari work family conflict dan beban kerja yang tinggi secara natural berpotensi memicu stres kerja pada tenaga perawat. Stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif seseorang terhadap tuntutan eksternal (lingkungan) atau internal (dalam diri) yang dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Dalam lingkungan keperawatan, stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk interaksi dengan pasien yang intens secara emosional, paparan terhadap penderitaan dan kematian, konflik interpersonal, serta kepemimpinan yang kurang mendukung.

Menurut studi yang dilakukan oleh (Aileen Fransisca et al., 2023), hampir 75% perawat di rumah sakit umum daerah melaporkan mengalami stres kerja tingkat menengah hingga tinggi. Stres kerja yang berkelanjutan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis perawat tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Perawat yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja, peningkatan kemungkinan melakukan kesalahan medis, dan penurunan kemampuan untuk berempati dengan pasien. Kinerja perawat sendiri merupakan hasil

dari kompleksitas interaksi berbagai faktor personal dan organisasional. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kinerja perawat tidak hanya diukur dari aspek teknis perawatan tetapi juga dari kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, empati, serta orientasi pada keselamatan pasien.

Penelitian oleh (Hermawan, 2022) mengungkapkan bahwa kinerja perawat memiliki kontribusi sebesar 40-60% terhadap keseluruhan kualitas pelayanan rumah sakit sebagaimana dipersepsikan oleh pasien. Studi tersebut juga menemukan bahwa rumah sakit dengan tingkat kepuasan kerja perawat yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan pasien yang tinggi pula, menunjukkan adanya keterkaitan antara kesejahteraan perawat dan hasil pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kolaka Timur merupakan rumah sakit tipe D yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah Kolaka Timur, Provinsi Sulawesi Tenggara. Sebagai satu-satunya rumah sakit umum di kabupaten tersebut, RSUD Kabupaten Kolaka Timur memiliki peran strategis dalam menunjang kesehatan masyarakat di daerah yang relatif baru berkembang ini. Kabupaten Kolaka Timur sendiri merupakan daerah otonom baru yang dibentuk pada tahun 2013 melalui pemekaran dari Kabupaten Kolaka, sehingga infrastruktur kesehatan termasuk SDM masih dalam tahap pengembangan.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka Timur (2023), jumlah perawat yang bertugas di RSUD Kabupaten Kolaka Timur berjumlah 87 orang dengan rasio perawat terhadap tempat tidur sebesar 1:3, sementara standar ideal menurut Kementerian Kesehatan RI adalah 1:1 untuk rumah sakit tipe D. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya potensi beban kerja yang tinggi bagi tenaga perawat di rumah sakit tersebut. Selain itu, sebagai daerah yang relatif terpencil, perawat di RSUD Kabupaten Kolaka Timur juga menghadapi tantangan dalam hal akses pendidikan berkelanjutan, fasilitas pendukung, serta kesejahteraan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sejalan dengan kondisi tersebut, survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 15 perawat di RSUD Kabupaten Kolaka Timur menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait work family conflict, beban kerja, dan stres kerja. Dari survei tersebut, 73% responden melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, 80% menyatakan bahwa beban kerja yang diterima melebihi kapasitas yang dimiliki, dan 67% mengalami gejala stres kerja

seperti kelelahan fisik dan emosional yang berkelanjutan. Kondisi ini tentunya berpotensi mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di berbagai setting rumah sakit, namun penelitian yang spesifik pada konteks rumah sakit daerah terpencil seperti RSUD Kabupaten Kolaka Timur masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik geografis, sosial, dan ekonomi daerah memiliki pengaruh terhadap dinamika faktor-faktor tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh (Mahawati et al., 2021), permasalahan dalam kinerja tenaga kesehatan di daerah terpencil memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan dengan di daerah perkotaan, sehingga memerlukan kajian yang lebih kontekstual. Di sisi lain, analisis mengenai pengaruh simultan dari ketiga faktor tersebut (work family conflict, beban kerja, dan stres kerja) terhadap kinerja perawat masih jarang dilakukan dalam konteks rumah sakit di Indonesia Timur. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung mengkaji pengaruh masing-masing faktor secara terpisah atau hanya mengkombinasikan dua faktor dalam satu model penelitian. Padahal, dalam realitasnya, ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk kinerja perawat secara keseluruhan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kolaka Timur, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia kesehatan, khususnya dalam konteks rumah sakit daerah di Indonesia Timur. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen RSUD Kabupaten Kolaka Timur dalam merumuskan kebijakan dan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perawat serta kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Mengingat peran strategis perawat dalam sistem pelayanan kesehatan dan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh tenaga perawat di daerah terpencil seperti Kabupaten Kolaka Timur, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilaksanakan. Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi RSUD Kabupaten Kolaka Timur tetapi juga dapat digeneralisasi untuk rumah sakit daerah lainnya dengan karakteristik serupa, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara nasional.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat, baik secara simultan maupun parsial di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kolaka Timur, Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **METHOD**

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kolaka Timur, Provinsi Sulawesi Tenggara. Bagian ini akan menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

### **Pendekatan dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta mengukur dan menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik (Creswell & Poth, 2022). Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara variabel independen (work family conflict, beban kerja, dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh, arah pengaruh (positif atau negatif), serta besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu 3 bulan, yaitu dari bulan Januari hingga Maret 2025. Pemilihan periode ini mempertimbangkan ketersediaan responden dan kondisi operasional RSUD Kabupaten Kolaka Timur yang cenderung stabil pada periode tersebut, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai dinamika variabel-variabel yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah menikah dan bekerja pada bagian pelayanan di RSUD Kabupaten Kolaka Timur. Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi: (1) perawat wanita yang sudah menikah, (2) masa kerja minimal 1 tahun, dan (3) bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria eksklusi

meliputi: (1) perawat yang sedang cuti atau tugas belajar, dan (2) perawat yang menduduki jabatan struktural. Berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian RSUD Kabupaten Kolaka Timur per Desember 2024, terdapat 37 perawat wanita yang telah menikah dan bekerja pada bagian pelayanan yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), sehingga memungkinkan peneliti untuk menjangkau seluruh anggota populasi sebagai responden.

Total sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang responden. Jumlah ini telah memenuhi persyaratan minimal sampel untuk analisis regresi berganda dengan tiga variabel independen, yaitu minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti, sehingga minimal sampel yang dibutuhkan adalah 40 ( $10 \times 4$  variabel). Meskipun jumlah sampel sedikit di bawah persyaratan minimal tersebut, namun mengingat keterbatasan populasi yang tersedia dan telah menggunakan total sampling, maka jumlah 37 responden dipandang cukup representatif untuk keperluan analisis dalam penelitian ini.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yang didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Work Family Conflict ( $X_1$ ) didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras dalam beberapa hal. Work family conflict diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan yang meliputi: (a) time-based conflict, (b) strain-based conflict, dan (c) behavior-based conflict.
2. Beban Kerja ( $X_2$ ) didefinisikan sebagai sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh perawat dalam periode waktu tertentu. Beban kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Nurmala & Damayanti (2021) yang meliputi: (a) beban kerja kuantitatif (jumlah pasien yang ditangani, jumlah tindakan keperawatan yang dilakukan, dan waktu kerja yang digunakan), dan (b) beban kerja kualitatif (pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas).
3. Stres Kerja ( $X_3$ ) didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada perawat. Stres

kerja diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi: (a) gejala fisiologis, (b) gejala psikologis, dan (c) gejala perilaku.

4. Kinerja Perawat (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi: (a) kualitas kerja, (b) ketepatan waktu, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) komunikasi.

### **Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner terdiri dari empat bagian utama sesuai dengan variabel yang diukur:

1. Bagian A: Pertanyaan demografis responden (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah anak, dan unit kerja)
2. Bagian B: Kuesioner work family conflict (15 item pernyataan)
3. Bagian C: Kuesioner beban kerja (12 item pernyataan)
4. Bagian D: Kuesioner stres kerja (15 item pernyataan)
5. Bagian E: Kuesioner kinerja perawat (20 item pernyataan)

Pengumpulan data dilakukan melalui tahapan berikut:

1. Tahap persiapan: mengurus perizinan penelitian, melakukan koordinasi dengan pihak rumah sakit, dan menyiapkan instrumen penelitian.
2. Tahap pelaksanaan: memberikan penjelasan kepada responden tentang tujuan penelitian, meminta persetujuan (*informed consent*), dan membagikan kuesioner untuk diisi oleh responden.
3. Tahap pengolahan data: melakukan pengecekan kelengkapan data, memberi kode pada data (*coding*), dan memasukkan data ke dalam program pengolah data statistik.

Untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen diuji coba pada 20 perawat di RSUD Kabupaten Kolaka yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  (nilai  $r$  tabel pada  $n=20$  dengan signifikansi 5%), sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: work family conflict

(0,872), beban kerja (0,845), stres kerja (0,891), dan kinerja perawat (0,903). Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

Sebelum melakukan analisis inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji apakah residual model regresi berdistribusi normal.
2. Uji Linearitas, menggunakan Test for Linearity untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.
3. Uji Multikolinearitas, menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel independen.
4. Uji Heteroskedastisitas, menggunakan metode Glejser untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Work Family Conflict

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

X<sub>3</sub> = Stres Kerja

$\varepsilon$  = Error term

Untuk menguji hipotesis penelitian, dilakukan beberapa pengujian statistik sebagai berikut:

1. Uji F (uji simultan), untuk menguji pengaruh simultan variabel work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Kriteria pengujian:  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.
2. Uji t (uji parsial), untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Seluruh analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 28.0 untuk memastikan akurasi dan efisiensi dalam pengolahan data statistik.

### **Etika Penelitian**

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik (ethical clearance) dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dengan nomor: 124/KEPK-FKMUH/II/2025. Selama proses penelitian, peneliti menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika penelitian yang meliputi:

1. *Respect for person*: menghormati otonomi responden dengan memberikan informasi yang jelas dan meminta persetujuan sebelum berpartisipasi dalam penelitian (informed consent).
2. *Beneficence*: memastikan bahwa penelitian memberikan manfaat maksimal dan risiko minimal bagi responden.
3. *Justice*: memperlakukan setiap responden secara adil dan tidak diskriminatif.
4. *Confidentiality*: menjaga kerahasiaan data dan identitas responden dengan tidak mencantumkan nama responden dalam kuesioner dan laporan penelitian.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip etika tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan reliable tanpa merugikan atau membahayakan responden yang terlibat.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Results

#### *Uji Asumsi Klasik*

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua asumsi klasik terpenuhi.

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  (Tabel 1).

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.39314956	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.065	
	Negative	-.104	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.385	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.372
		Upper Bound	.398

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 2. Uji Linearitas

**Tabel 2. Uji Linearitas Variabel *Work Family Conflict* dan *Kinerja***

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Family Conflict	Between Groups	(Combined)	373.582	14	26.684	1.949	.078
		Linearity	72.244	1	72.244	5.277	.031
		Deviation from Linearity	301.338	13	23.180	1.693	.134
	Within Groups		301.175	22	13.690		
Total			674.757	36			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 2,3, dan 4, ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi linearity masing-masing variabel  $< 0,05$ .

**Tabel 3. Uji Linearitas Variabel Beban Kerja dan Kinerja**

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	254.132	13	19.549	1.069	.429
		Linearity	81.962	1	81.962	4.482	.045
		Deviation from Linearity	172.170	12	14.348	.785	.661
	Within Groups	420.625	23	18.288			
Total			674.757	36			

**Tabel 4. Uji Linearitas Variabel Stres Kerja dan Kinerja**

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	308.257	12	25.688	1.682	.134
		Linearity	95.555	1	95.555	6.257	.020
		Deviation from Linearity	212.702	11	19.337	1.266	.301
	Within Groups	366.500	24	15.271			
Total			674.757	36			

### 3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 untuk setiap variabel independen.

**Tabel 5. Uji Multikolineritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Work Family Conflict	.962	1.039
	Beban Kerja	.945	1.058
	Stres Kerja	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.839	2.482		1.144	.261
	Work Family Conflict	-.076	.067	-.194	-1.136	.264
	Beban Kerja	.011	.057	.032	.184	.855
	Stres Kerja	.055	.065	.148	.845	.404

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (work family conflict, beban kerja, dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	63.022	4.426		14.239	<.001
Work Family Conflict	-.361	.119	-.423	-3.040	.005
Beban Kerja	-.209	.102	-.287	-2.047	.049
Stres Kerja	-.316	.115	-.391	-2.743	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0,423X_1 - 0,287X_2 - 0,391X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel work family conflict ( $X_1$ ) sebesar -0,423 dengan arah negatif, artinya setiap peningkatan work family conflict akan menurunkan kinerja perawat sebesar 42,3%.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,287 dengan arah negatif, artinya setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar 28,7%.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,391 dengan arah negatif, artinya setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar 39,1%.

### *Koefisien Korelasi dan Determinasi*

Hasil analisis korelasi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki korelasi negatif dengan kinerja perawat.

**Tabel 8. Koefisien Korelasi antara Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat**

		Correlations			
		Work Family Conflict	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja
Work Family Conflict	Pearson Correlation	1	-.070	-.193	-.327*
	Sig. (2-tailed)		.681	.252	.048
	N	37	37	37	37
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.070	1	.232	-.349*
	Sig. (2-tailed)	.681		.166	.035
	N	37	37	37	37
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.193	.232	1	-.376*
	Sig. (2-tailed)	.252	.166		.022
	N	37	37	37	37
Kinerja	Pearson Correlation	-.327*	-.349*	-.376*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.035	.022	
	N	37	37	37	37

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,330 atau 33%, yang berarti bahwa variabel *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja perawat sebesar 33%, sedangkan sisanya 67% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.621 <sup>a</sup>	.386	.330	3.544

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Family Conflict, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan)

Hasil uji F pada Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.272	3	86.757	6.907	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	414.485	33	12.560		
	Total	674.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work Family Conflict, Beban Kerja

## 2. Uji t (Parsial)

Hasil uji t pada Tabel 11. menunjukkan bahwa:

1. Variabel work family conflict memiliki nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , yang berarti bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ , yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1						
	(Constant)	63.022	4.426		14.239	<,001
	Work Family Conflict	-.361	.119	-.423	-3.040	.005
	Beban Kerja	-.209	.102	-.287	-2.047	.049
	Stres Kerja	-.316	.115	-.391	-2.743	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

## Discussion

### *Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Perawat*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar  $-0,423$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi work family conflict yang dialami oleh perawat, maka kinerja mereka akan semakin menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Pramono, 2024) yang menemukan bahwa konflik peran ganda (work family conflict) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Ketika perawat wanita mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, hal ini dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Menurut (Cahaya Sapitri & Dudija, 2020), work family conflict yang tinggi dapat menyebabkan perawat merasa tertekan dan kelelahan secara emosional, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja. Dalam konteks RSUD Kabupaten Kolaka Timur, mayoritas perawat adalah wanita yang telah menikah, sehingga mereka menghadapi tantangan untuk mengelola peran ganda sebagai profesional kesehatan dan sebagai ibu rumah tangga. Ketika tuntutan dari kedua peran tersebut saling bertentangan dan sulit

untuk dipenuhi secara bersamaan, hal ini dapat menimbulkan konflik yang berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka di rumah sakit.

#### *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar  $-0,287$  dan nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja perawat, maka kinerja mereka akan semakin menurun. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nurmala & Damayanti (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja perawat karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya mengurangi konsentrasi dan ketelitian dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

(Andre Nofrian Syaputra & Lidya Martha, 2024) menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi juga dapat mengurangi waktu perawat untuk berinteraksi dengan pasien, mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan baik, dan melakukan tindakan keperawatan secara optimal. Di RSUD Kabupaten Kolaka Timur, jumlah perawat yang relatif terbatas dibandingkan dengan jumlah pasien yang dilayani menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi perawat. Kondisi ini dapat menyebabkan perawat merasa kewalahan dan tidak mampu memberikan pelayanan dengan kualitas yang optimal, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

#### *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien regresi sebesar  $-0,391$  dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat, maka kinerja mereka akan semakin menurun. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Yuzalmi et al., 2022) yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi pada perawat dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan dalam pemberian obat, dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien.

(Zulhilmi & Kusumayadi, 2020) menyatakan bahwa profesi perawat rentan terhadap stres kerja karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kewaspadaan tinggi, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, dan paparan terhadap penderitaan dan kematian. Di RSUD Kabupaten Kolaka Timur, perawat tidak hanya menghadapi beban kerja yang tinggi, tetapi juga menghadapi tantangan dalam mengelola emosi ketika berhadapan dengan pasien dan keluarga pasien dengan berbagai kondisi kesehatan. Ketika stres kerja meningkat, kemampuan perawat untuk memberikan pelayanan yang

optimal dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka secara keseluruhan.

### *Pengaruh Simultan Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat*

Hasil uji F menunjukkan bahwa work family conflict, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,330 atau 33% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 33% variasi dalam kinerja perawat, sedangkan 67% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(Karlina & Fitri, 2023)<sup>v</sup> dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa work family conflict, beban kerja, dan stres kerja merupakan tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat wanita yang sudah menikah. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan dapat saling memperkuat pengaruh negatifnya terhadap kinerja. Misalnya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, sementara work family conflict dapat memperburuk dampak stres kerja terhadap kinerja.

Dalam konteks RSUD Kabupaten Kolaka Timur, intervensi untuk meningkatkan kinerja perawat perlu mempertimbangkan ketiga faktor tersebut secara komprehensif. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan dan program yang tidak hanya berfokus pada pengurangan beban kerja, tetapi juga pada pengelolaan stres kerja dan dukungan terhadap perawat dalam mengelola work family conflict. Dengan demikian, kinerja perawat dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

## **CONCLUSION**

Penelitian ini menghasilkan temuan penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kolaka Timur. Berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa work family conflict, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kontribusi sebesar 33%. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Work family conflict memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi sebesar -0,423, diikuti oleh stres kerja dengan koefisien -0,391, dan beban kerja dengan koefisien -0,287. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga faktor tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja

perawat. Hasil penelitian memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi kesehatan, khususnya di daerah terpencil seperti Kolaka Timur. Pihak manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang komprehensif dalam mengelola ketiga faktor tersebut, misalnya dengan mengoptimalkan pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, redistribusi beban kerja yang proporsional, dan program pengelolaan stres yang efektif. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

## REFERENCES

- Adani, T. N., Psi, N. D. S., & A, M. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT QIM BATANG). *e-Proceeding of Management*: 7 (2), 2526–2533.
- Aileen Fransisca, Edison Parulian, Rostina, Shamir Hasyim Syarif, & Tarwiyah. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, FAMILY WORK CONFLICT, DAN WORK CONFLICT FAMILY. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1081–1088.
- Andre Nofrian Syaputra, & Lidya Martha. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BUNDA MEDICAL CENTER (BMC) PADANG. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379–398. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). PENGARUH KELELAHAN KERJA, STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MAKASSAR. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Cahaya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI RS MEDIKA DRAMAGA BOGOR. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.459>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2022). *QUALITATIVE INQUIRY & RESEARCH DESIGN*. SAGE Publications Inc.
- Fatima, M., Sherwani, N. U. K., & Singh, V. (2023). MINDFUL MEDICINE: EXPLORING THE BENEFITS OF MINDFULNESS-BASED STRESS

- REDUCTION FOR DOCTORS USING STATISTICAL TECHNIQUES. *Intelligent Pharmacy*, 1(1), 41–47. <https://doi.org/10.1016/j.ipha.2023.04.009>
- Hermawan, E. (2022a). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Hermawan, E. (2022b). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Karlina, E., & Fitri, S. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA BLUD RUMAH SAKIT BENYAMIN GULUH KABUPATEN KOLAKA. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(3), 2023. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Yayasan Kita Menulis.
- Pramono, G. P. (2024). PENGELOLAAN STRES KERJA: INTEGRASI ALAM BAWAH SADAR DAN TEKNIK HYPNO SELF DALAM LINGKUNGAN KERJA YANG SEHAT. Galih Panjalu Pramono.
- Sitompul, S. S. (2021). PERFORMANCE PT . TANNERY SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU PENGARUH BEBAN KERJA , PENGALAMAN KERJA , DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TANNERY SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(2), 142–153.
- Sugiyono. (2020). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D. Bandung : Alfabeta
- Tandiallo, D., Jannah, M., Puspitasari, M., & Mamba, U. S. (2023). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR. 13(1993), *Jurnal Mitrasehat*. 13(1), 372–383. <https://doi.org/10.51171/jms.v13i1.404>
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2022). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU. *Ensiklopedia of Journal*, 4(4), 394–405.

Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUGU MAS YAMAHA KOTA BIMA. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13–28.

<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3616>